

이름	박채우	글쓰기 수업 분반	공학 09
학번	20231430	글쓰기 담당 교수님	박인희

공정성과 유연성을 갖춘 포괄임금제의 필요성

전자시스템공학전공 20231430 박채우

목차

1. 포괄임금제의 남용
2. 포괄임금제의 개념과 효과
 - 2-1. 포괄임금제의 개념과 취지
 - 2-2. 포괄임금제의 효과
3. 포괄임금제의 문제점
 - 3-1. 업무 과다와 건강 악화
 - 3-2. 불공정한 임금 산정
 - 3-3. 근로자의 동기부여 상실과 생산성 저하
4. 포괄임금제의 개선 방향과 기대 효과
5. 근로자를 위한 포괄임금제로의 전환

주제문 : 근로자의 처우 개선을 위해 포괄임금제를 개선해야 한다.

1. 포괄임금제의 남용

근로 시간의 단축과 근로 환경 개선을 목표로 주 69시간제가 도입되면서 포괄임금제에 대한 논란이 빚어졌다. 포괄임금제가 시행되기 전에는 근로자들이 시간당 임금을 받아 근로 시간에 따른 보상을 받을 수 있었다. 그러나 포괄임금제를 시행한 이후에는 근로 시간이 늘어나더라도 사전에 정해진 임금만을 받게 되어, 근로 시간과 보상 사이의 균형이 무너지는 문제가 발생하고 있다.

근로자들은 더 많은 에너지와 시간을 소비하게 되지만 포괄임금제는 근로 시간을 고려하지 않고 일정한 금액을 제시하기 때문에 근로자들은 합당한 보상을 받지 못하게 된다. 이러한 상황은 포괄임금제가 근로자들의 처우 개선을 목표로 한다는 점과 모순된다.

본래의 취지와 다르게 근로자들의 처우를 악화시키는 포괄임금제에 대하여 생각해 볼 필요가

있다. 포괄임금제가 본래의 취지대로 이용될 수 있도록 현재 포괄임금제의 문제점과 실제 사례, 개선 방향에 대하여 알아보고자 한다.

2. 포괄임금제의 개념과 효과

2-1. 포괄임금제의 개념과 취지

포괄임금제는 근로계약 체결 시 법정 기준으로 정해진 노동시간을 초과할 때 계산의 편의를 위해 연장, 야간, 휴일수당을 사전에 정해 매월 급여와 함께 지급하는 방식이다.¹ 이는 근로자의 승낙 하에 기본임금과 그 외의 수당들이 포함되어 지급된다는 내용이 명시되어야 한다.² 또한 근로자에게 불이익이 있어서는 안 되므로 포괄임금제에 따라 지급받은 금액이 실제 시간 외 근로에 해당하는 금액보다 적은 경우는 무효라고 할 수 있다.³

포괄임금제는 단순히 시간당 임금이 아닌 업무 성과, 역할, 개인의 역량 등을 고려하여 임금을 결정한다. 이 제도의 취지는 근로자의 노력과 업적을 공정하게 보상함으로써 동기부여를 강화하고 조직 내에서 공정성과 효율성을 증진시키는 것이다.

포괄임금제는 기존의 고정 임금 체계와는 달리 근로자의 업무 다각화와 직무 확장에 유연하게 대응할 수 있다는 장점을 갖는다. 근로자들이 새로운 역할을 수행하거나 업무 범위를 넓히면 해당 역량에 따라 임금이 조정되므로 조직 내에서의 역량 개발과 다양한 경험을 쌓는 데 도움을 준다. 이러한 포괄임금제의 개념과 취지는 근로자들의 노력과 업적을 공정하게 보상함으로써 조직의 성과 향상과 근로자의 동기 부여를 동시에 이루어 내는 것을 목표로 한다.

2-2. 포괄임금제의 효과

공정성 측면에서 포괄임금제는 모든 근로자가 공정한 대우를 받을 수 있는 임금체계를 제공한다. 기존의 시간당 임금 체계에서는 업무의 성격이나 업무 수행의 난이도에 대한 차별이 없었기 때문에, 일부 근로자는 고난도의 업무를 수행하더라도 일반적인 임금 수준을 받는 것에 그치기도 한다. 하지만 포괄임금제에서는 업무의 다각화와 역량에 따라 임금을 결정하기 때문에, 업무의 어려움과 책임을 고려하여 공정한 임금을 제공할 수 있다.

유연성 측면에서 포괄임금제가 업무의 성격에 따라 유동적인 임금 체계를 구성할 수 있어 기업의 운영 효율을 높인다. 업무의 다양성에 따라 임금을 산정함으로써 근로자들의 동기부여를 높여

¹ pmg 지식엔진연구소(2023.05.31.), 「포괄임금제」, 시사상식사전, 박문각, <http://terms.naver.com/entry.naver?docId=931777&cid=43667&categoryId=43667>(2023.05.31.)

² 위와 같음.

³ 위와 같음.

더 나은 성과를 낼 수 있다. 또한, 기업은 업무별로 적절한 인력을 배치하여 생산성을 향상시킬 수 있다. 이는 기업의 경쟁력 강화와 근로자의 능력에 따라 적절한 보상을 제공하게 돕는다.

포괄임금제는 공정성과 유연성을 결합한 제도로써 근로자의 처우 개선에 기여할 수 있다. 공정한 임금체계를 통해 근로자의 노동에 대한 보상을 높이고, 유연한 임금 체계를 통해 기업의 생산력과 경쟁력을 향상시킨다.

3. 포괄임금제의 문제점

3-1. 업무 과다와 건강 악화

일부 기업에서는 근로자들에게 과도한 양의 업무를 부여하는 경우가 있다. 이는 근로자들이 시간 내에 불가능한 양의 업무를 완수해야 하는 상황을 만든다. 실제로 감당 불가능한 업무의 양으로 인하여 회사에 인력 보충을 요구하면 인력이 없으니 힘들어도 일을 하라는 말을 듣는 경우도 있다.⁴

근로자들에게 과도한 업무를 부여하는 상황은 근로자의 건강 악화로 이어진다. 2017년에는 대형 게임사 직원이 크런치 모드로 일하는 중 돌연사하기도 했다.⁵ 과도한 업무로 인한 건강 악화는 임산부에게도 예외가 아니다. MBC의 한 임산부 직원은 지속된 초과 근무와 압박으로 인하여 조산 위기를 겪었다.⁶ 앞의 사례들처럼 근로자는 과도한 업무를 수행하며 시간적 압박과 스트레스를 경험하게 된다. 그뿐만 아니라, 업무를 완수하기 위해 지나친 야근이 요구되기도 하며 일상생활의 균형과 삶의 질이 저하된다.

포괄임금제를 시행하는 기업들이 임금이 사전에 정해진 포괄임금제를 들먹이며 근로자에게 과도한 양의 업무를 부여한다. 근로자의 입장에서는 같은 돈을 받지만 과도한 양의 업무를 수행하게 되며 부담이 증가할 뿐만 아니라 업무와 휴식 사이의 균형이 무너지며 건강 악화의 문제로 이어지게 된다.

⁴ 직장갑질119·프리드리히에버트재단(2022), 「장시간 무료노동의 늪: 포괄임금제 갑질 보고서」, 직장갑질 119, 28쪽.

⁵ 윤선영(2022.07.13.), 「업계 96% 반대... "장시간 노동 부르는 포괄임금제 폐지해야"」, 디지털타임스, https://www.dt.co.kr/contents.html?article_no=2022071402101231820001&ref=naver(검색일 : 2023.06.14.).

⁶ 김윤미(2021.06.04.), 「카카오 개발자 '근무일지' 보니...월 313시간 일해?」, MBC NEWS, https://imnews.imbc.com/replay/2021/nwtoday/article/6232848_34943.html(검색일 : 2023.06.14.).

3-2. 불공정한 임금 산정

포괄임금제로 인한 불공정한 임금 산정은 다양한 사례에서 나타나고 있다. 근로자들이 포괄임금제로 인해 일한 시간에 상응하는 공정한 임금을 받지 못하는 경우가 있다. 이는 근로자들의 권리를 침해하고, 일자리의 불안전성과 불평등을 야기한다.

특히 IT업계에서는 포괄임금제로 인한 피해가 빈번하게 발생한다. 2021년에 진행된 고용노동부의 감독 결과를 보면 알 수 있다. 고용노동부가 네이버를 대상으로 실시한 특별 감독 결과 최근 3년간 직원들에게 연장, 야간, 휴일 등의 근로 수당 86억 7천여만 원을 제대로 지급하지 않았다는 사실이 나타났다.⁷ 제대로 지급되지 않은 근로 수당만 보더라도 근로자들이 많은 시간과 노력을 들이면서도 공정한 보상을 받지 못한다는 것을 의미한다.

“입사하면서 퇴직금이 포함되어 있다는 내용의 근로계약을 작성했습니다. 이번에 퇴사하며 퇴직금을 요구했더니 월급에 포함되어 있었다며 거절당했습니다. 그동안 받은 월급 중 선지급된 부분을 제외하면 기본급이 최저임금에 미달합니다.”⁸

일부 기업들은 근로계약서 작성 시 퇴직금을 임금에 포함하여 산정한다. 위의 사례는 근로자의 승낙이 있었기에 포괄임금제에 의해 근로계약을 체결한 것으로 인정된다. 하지만 대법원의 판결에 따르면 사전에 월급에 포함되어 지급된 퇴직금은 근로계약이 존속하는 기간에 지급된 것이라는 점에서 퇴직금으로 인정되지 않는다.⁹ 또한, 기업이 지급의무로 인해 근로자에게 정기적으로 지급하는 것이지 퇴직금을 지급한 것은 아니라고 본다.¹⁰

3-3. 근로자의 동기부여 상실과 생산성 저하

포괄임금제는 근로자의 노력과 성과를 직접적으로 반영하지 않고, 근로자들을 일정한 범위로 묶어 임금을 정하는 제도이다. 이러한 제도는 개인의 노력에 대한 동기부여를 감소시킬 수 있다.

근로자가 높은 수준의 업무 성과를 보이더라도 포괄임금제는 그 성과를 충분히 반영하지 못할 수 있다. 이는 근로자의 업무 수행에 대한 동기부여를 저하시킨다. 개인의 성과에 상관없이 일정

⁷ 고용노동부 근로감독기획과(2021.07.27.), 「네이버 특별감독 결과, 직장 내 괴롭힘 등 노동관계법 위반 확인」, 고용노동부 보도자료, 5쪽.

⁸ 직장갑질119 · 프리드리히에버트재단(2022), 앞의 글, 34쪽.

⁹ 대법원 편(2010.05.20.), 「대법원 2010. 5. 20. 선고 207다90760 전원합의체 판결」, 대법원, <https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/panre/sjo100.do?contld=2060132#Body>(검색일 : 2023.06.08.).

¹⁰ 위와 같음.

한 기준에 따라 임금이 결정되므로 뛰어난 성과를 내는 근로자들이 합당한 보상을 받지 못하는 상황이 발생하기도 한다. 이는 개인의 효율성을 저하시키고, 높은 수준의 업무 성과를 내기 위한 노력을 감소시키는 현상을 가져오기도 한다.

근로자의 개인 성과에 상관없이 일정한 기준으로 임금이 결정되는 포괄임금제는 조직 전체의 생산성에도 영향을 미친다. 퇴근 후까지 이어지는 연장 근로 후에도 연장 근로 수당을 받지 못하자 쓸데없는 책임감으로 일을 한 것 같다고 이야기한 사례도 존재한다.¹¹ 또한, 성과와 무관하게 보상이 정해져 있어서 열심히 하면 바보가 된 기분에 의욕이 저하된다는 의견도 존재한다.¹² 이와 같이 근로자들이 공정한 보상을 받지 못한다고 인식한다면 조직 구성원들의 업무 태도와 참여도 역시 저하될 것이다. 이는 생산성과 경쟁력 감소로 이어지기도 한다.

포괄임금제는 개인의 성과에 대한 보상을 충분히 반영하지 못하고, 근로자들의 동기부여와 개인의 효율성을 저하시킬 수 있다. 조직은 공정하고 개인의 성과를 인정하는 임금 산정 시스템을 도입해야 한다.

4. 포괄임금제의 개선 방향과 기대 효과

업무의 다각화로 인한 근로자의 부담을 완화하기 위해 기간별로 업무량의 적정선이나 적정 근로시간을 정하는 규제를 도입할 수 있다. 규제를 통해 근로자에게 적정한 양의 업무를 부여하는 것은 중요한 요소이다. 근로자가 너무 많은 부담을 갖게 되면 스트레스와 심리적 압박을 받아 건강상의 악화로 이어질 수 있다. 따라서, 기간별로 업무량의 적정선이나 근로시간을 조절하여 근로자의 부담을 완화하는 것은 중요하다. 또한, 근로자가 적당한 업무를 부여받을 경우 업무를 성공적으로 완료할 경우 성취감을 느끼게 된다. 이는 근로자의 동기부여와 업무 집중도를 높여주는 동시에 기업의 유연성과 생산성을 유지해 준다.

근로시간에 부합하지 않는 불공정한 임금 산정을 해결하기 위해서는 정부의 절대적인 도움이 필요하다. 공정한 임금 산정을 위해 공정성과 투명성을 확보해야 한다. 정부 혹은 독립된 기관이 임금 산정에 대한 평가 결과를 공개해야 한다. 또한, 근로자들의 권익을 보호하기 위해 노동조합의 역할과 근로계약의 적절한 조정을 강화해야 한다. 정부는 근로조건 개선과 임금 협상을 이끌어내는 주체인 노동조합의 활동의 보장하고, 근로계약에 있어서 근로자의 권리와 이익을 보호하

¹¹ 직장갑질119 · 프리드리히에버트재단(2022), 앞의 글, 28

¹² 박정연(2023.02.13.), 「'주 69시간 추진' 노동부, "포괄임금 오·남용 뿌리 뽑겠다" 한 이유는?」, 프레시안,

https://www.pressian.com/pages/articles/2023021316334906463?utm_source=naver&utm_medium=search(검색일 : 2023.06.13.).

는 법적 기반을 제공해야 한다.

포괄임금제는 추가적인 노력이나 성과에 대한 보상을 제공하지 않는다. 따라서, 개인의 성과와 노력을 반영할 수 있는 업무평가 체계를 구축한다면 개인의 동기부여와 효율성을 증진하고, 업무에 대한 자기개발을 장려할 수 있다. 포괄임금제 개선을 통해 성과급제를 도입함으로써 개인의 성과에 따른 보상을 제공하는 동시에 기본적인 임금을 보장할 수 있다.

5. 근로자를 위한 포괄임금제로의 전환

근로자의 처우 개선을 위해 도입된 포괄임금제는 근로자의 성과를 반영하지 못하고, 보상 체계가 불명확하여 근로자의 동기 부여를 저해한다. 근로자가 노동의 가치를 인정받지 못하는 문제도 존재한다. 이에 따라 포괄임금제의 개선을 통해 근로자의 처우를 개선할 필요가 있다.

정부와 관련 단체들은 포괄임금제 개선을 위한 적절한 정책과 법적 규제를 마련해야 한다. 근로자의 권익을 보호하고 공정한 임금 조건을 제공해야 한다. 또한, 포괄임금제에 대한 지속적인 개선을 추진하고, 기업은 근로자와의 계약 시 포괄임금제에 대한 명확한 설명을 제공해야 한다.

포괄임금제의 문제점을 보완하고 개선한다면, 원래의 목적에 부합하는 임금제도로 진화할 수 있다. 이러한 개선은 근로자의 동기 부여를 증진시키고, 정당한 임금을 보장하며, 업무와 휴식 사이의 균형을 지켜준다. 이러한 개선은 포괄임금제의 목적인 근로자의 처우 개선을 실현하는 데 도움이 될 것이다.

<참고문헌>

김윤미(2021.06.04.), 「카카오 개발자 '근무일지' 보니...월 313시간 일해?」, MBC NEWS, https://imnews.imbc.com/replay/2021/nwtoday/article/6232848_34943.html(2023.06.14.).

대법원 편(2010.05.20.), 「대법원 2010. 5. 20. 선고 207다90760 전원합의체 판결」, 대법원, <https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/panre/sjo100.do?contId=2060132#Body>(2023.06.08.).

박정연(2023.02.13.), 「'주 69시간 추진' 노동부, "포괄임금 오·남용 뿌리 뽑겠다" 한 이유는?」, 프레시안, https://www.pressian.com/pages/articles/2023021316334906463?utm_source=naver&utm_medium=search(2023.06.13.).

윤선영(2022.07.13.), 「업계 96% 반대... "장시간 노동 부르는 포괄임금제 폐지해야"」, 디지털타임스, https://www.dt.co.kr/contents.html?article_no=2022071402101231820001&ref=naver(2023.06.14.).

직장갑질119·프리드리히에버트재단(2022), 「장시간 무료노동의 늪: 포괄임금제 갑질 보고서」, 직

장갑질 119, 28쪽.

pmg 지식엔진연구소(2023.05.31.), 「포괄임금제」, 시사상식사전, 박문각,

<http://terms.naver.com/entry.naver?docId=931777&cid=43667&categoryId=43667>(2023.05.31.)